

**AMALAN ETIKA KERJA DALAM PERKHIDMATAN  
AWAM MALAYSIA: SATU KAJIAN DI  
KEMENTERIAN PEMBANGUNAN USAHAWAN  
DAN KOPERASI MALAYSIA**

**MOHD RIBUAN BIN CHE OMAR**

**UNIVERSITI UTARA MALAYSIA  
2004**

**AMALAN ETIKA KERJA DALAM  
PERKHIDMATAN AWAM MALAYSIA: SATU KAJIAN DI  
KEMENTERIAN PEMBANGUNAN USAHAWAN  
DAN KOPERASI MALAYSIA**

**Projek Sarjana ini diserahkan kepada Fakulti Pengurusan Perniagaan,  
Universiti Utara Malaysia sebagai memenuhi syarat keperluan  
Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan)  
Universiti Utara Malaysia**

**Oleh**

**MOHD RIBUAN BIN CHE OMAR  
2004**

**©Mohd Ribuan bin Che Omar, 2004. Hak Cipta Terpelihara**



**Fakulti Pengurusan Perniagaan  
(Faculty of Business Management)  
Universiti Utara Malaysia**

**PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK**  
(Certification of Project Paper)

Saya, yang bertandatangan, memperakukan bahawa  
(I, the undersigned, certify that)

**MOHD RIBUAN BIN CHE OMAR**

calon untuk Ijazah **SARJANA SAINS (PENGURUSAN)**  
(candidate for the degree of)

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk  
(has presented his/her project paper of the following title)

**AMALAN ETIKA KERJA DALAM PERKHIDMATAN AWAM MALAYSIA :**

**SATU KAJIAN DI KEMENTERIAN PEMBANGUNAN**

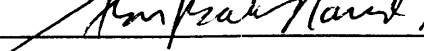
**USAHAWAN DAN KOPERASI MALAYSIA**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek  
(as it appears on the title page and front cover of project paper)

bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan  
dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(that the project paper acceptable in form and content and that a satisfactory  
knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia : **PROF. MADYA DR. ABU BAKAR HAMED**  
(Name of Supervisor)

Tandatangan :   
(Signature)

Tarikh : **19.11.2004**  
(Date)

**FAKULTI PENGURUSAN PERNIAGAAN  
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

**KEBENARAN MENGGUNA**

Kertas projek penyelidikan ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan pengijazahan Program Sarjana Universiti Utara Malaysia (UUM), Sintok, Kedah. Saya bersetuju membenarkan pihak Perpustakaan UUM mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran penyelia projek penyelidikan ini atau Dekan Fakulti Pengurusan Perniagaan. Sebarang bentuk salinan dan catatan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlulah dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan dibuat ke atas kertas projek ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini sama ada keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

**DEKAN FAKULTI PENGURUSAN PERNIAGAAN**

**UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

**06010 UUM SINTOK**

**KEDAH DARUL AMAN**

## ABSTRAK

Objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap amalan etika kerja di kalangan pekerja Kementerian Pembangunan Usahawan Dan Koperasi (MECD) dan seterusnya menentukan sama ada terdapat perbezaan ciri-ciri etika kerja di kalangan pekerja MECD berdasarkan faktor demografi iaitu jantina, umur, status perkahwinan dan taraf pendidikan dan faktor pekerjaan iaitu kategori jawatan, gaji dan tempoh perkhidmatan. Kajian ini dijalankan ke atas sampel seramai 187 orang pekerja MECD dengan menggunakan borang soal selidik yang mengandungi 73 item bagi mengukur kesemua dua belas tonggak etika dari Etika Kerja Tonggak Dua Belas. Analisis ujian-t, ujian ANOVA satu hala dan ujian *Post Hoc* Tukey HSD digunakan dalam analisis bagi menguji sama ada terdapat perbezaan signifikan ciri-ciri etika kerja berdasarkan faktor demografi dan faktor pekerjaan di kalangan pekerja MECD. Hasil kajian menunjukkan bahawa tahap amalan etika kerja pekerja MECD adalah baik dengan min skor 3.89. Seterusnya dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat perbezaan amalan ciri-ciri etika kerja berdasarkan jantina, umur, taraf pendidikan, kategori jawatan, gaji dan tempoh perkhidmatan pekerja MECD manakala tidak ada perbezaan amalan ciri-ciri etika kerja berdasarkan status perkahwinan. Hasil kajian ini mempunyai implikasi teoritikal ke arah pemahaman yang lebih baik tentang hubungan di antara faktor-faktor demografi dan pekerjaan dengan ciri-ciri etika kerja dan seterusnya diharap dapat membantu pihak pengurusan MECD merangka strategi-strategi bagi memantapkan program-program sedia ada dan melaksanakan program-program baru yang sesuai ke arah penerapan etika kerja yang lebih tinggi di kalangan pekerja MECD.

## ABSTRACT

The objectives of this study is to determine the level of work ethic among the employees of the Ministry of Entrepreneur and Cooperative Development (MECD) and also to determine whether there are significant difference in work ethic characteristics among the MECD employees based on demographic variables namely gender, age, marital status and educational level as well as work variables namely job category, income and tenure of service. This study was conducted on a sample of 187 MECD employees using a 73-item questionnaire to measure all 12 pillars of The Twelve Pillars Work Ethic. T-test, one-way ANOVA test and *Post Hoc* Tukey HSD test were used in the analysis to test whether there are significant difference in work ethic characteristics based on demographic and work variables among the MECD employees. The empirical results indicate that the level of work ethic among the MECD employees are good with a mean score of 3.89. Results further reveal that MECD work ethic characteristics differs significantly across gender, age, educational level, job category, income and tenure of service whereas there is no difference based on marital status. The findings have theoretical implications towards a better understanding of the relationship between demographic variables as well as work variables and work ethic. It is also hope that the findings of this study could assist the MECD management formulate sound strategies to improve the present programs and to implement new programs towards enhancing the work ethic of MECD employees.

## **PENGHARGAAN**

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Allah SWT kerana dengan limpah kurnia dan izinnya dapatlah saya menyiapkan kertas projek penyelidikan ini bagi memenuhi sebahagian daripada keperluan pengijazahan Sarjana Sains (Pengurusan) UUM.

Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih diucapkan kepada Profesor Madya Dr. Abu Bakar Hamed selaku penyelia projek penyelidikan ini yang telah banyak memberikan bimbingan dan nasihat sehingga kertas projek ini dapat disiapkan. Penghargaan dan terima kasih juga saya ucapkan kepada Profesor Madya Dr. Abdul Jumaat Mahajar, Dekan Fakulti Pengurusan Perniagaan UUM, semua para pensyarah UUM dan Encik Ooi Seong Kang selaku pegawai urusetia Program Sarjana Sains (Pengurusan) di INTAN yang telah menyumbangkan tenaga dan masa bagi membantu saya menyiapkan kertas projek ini.

Saya juga merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada Y.Bhg. Puan Hajah Halimah Haji Sulaiman, Timbalan Ketua Setiausaha (Pembangunan), Kementerian Pembangunan Usahawan dan Koperasi yang telah membenarkan kajian ini dijalankan di kementerian berkenaan dan juga kepada para pegawai dan anggota pekerjanya yang telah memberikan kerjasama bagi menjayakan projek ini.

Akhir sekali terima kasih diucapkan kepada semua pihak yang telah membantu saya sama ada secara langsung atau tidak langsung bagi menyiapkan kertas projek ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih baik jua. Amin.

## ISI KANDUNGAN

### Muka Surat

Kebenaran Mengguna	i
Abstrak (Bahasa Malaysia)	ii
Abstract (Bahasa Inggeris)	iii
Penghargaan	iv
Senarai Jadual	ix
Senarai Rajah	xi

### BAB 1 : PENGENALAN

1.0	Latar Belakang Masalah	1
1.1	Pernyataan Masalah	5
1.2	Persoalan Kajian	7
1.3	Objektif Kajian	8
1.4	Kepentingan Kajian	8
1.5	Batasan Kajian	9
1.6	Definisi Konsep	10
1.6.1	Etika, Nilai dan Moral	10
1.6.3	Etika Individu	11
1.6.4	Etika Kerja	11
1.6.5	Menghargai Masa	12
1.6.6	Ketekunan Membawa Kejayaan	13
1.6.7	Keseronokan Bekerja	13



1.6.8	Kemuliaan Kesederhanaan	14
1.6.9	Ketinggian Peribadi	14
1.6.10	Kekuatan Sifat Baik Hati	15
1.6.11	Pengaruh Teladan	16
1.6.12	Kewajipan Menjalankan Tugas	16
1.6.13	Kebijaksanaan Berhemat	17
1.6.14	Keutamaan Kesabaran	17
1.6.15	Peningkatan Bakat	18
1.6.16	Nikmat Mencipta	18
1.7	Kesimpulan	19

## **BAB 2 : SOROTAN LITERATUR**

2.0	Pendahuluan	20
2.1	Etika Kerja	20
2.1.1	Etika Kerja Protestan	22
2.1.2	Etika Kerja Islam	24
2.1.3	Etika Kerja Timur	26
2.2	Kepentingan Etika Kerja	28
2.3	Hubungan Faktor Demografi Dan Pekerjaan Dengan Etika Kerja	29
2.3.1	Hubungan Antara Jantina Dan Etika Kerja	30
2.3.2	Hubungan Antara Umur Dan Etika Kerja	31
2.3.3	Hubungan Antara Status Perkahwinan Dan Etika Kerja	31
2.3.4	Hubungan Antara Taraf Pendidikan Dan Etika Kerja	32
2.3.5	Hubungan Antara Kategori Jawatan Dan Etika Kerja	33
2.3.6	Hubungan Antara Gaji Dan Etika Kerja	33

2.3.7	Hubungan Antara Tempoh Perkhidmatan Dan Etika Kerja	33
2.4	Kesimpulan	34

### **BAB 3 : METODOLOGI KAJIAN**

3.0	Pendahuluan	35
3.1	Rekabentuk Kajian	35
3.2	Rangka Kerja Teoritikal	36
3.2.1	Pembolehkan Bebas	37
3.2.2	Pembolehkan Bersandar	37
3.3	Hipotesis Kajian	37
3.4	Populasi Dan Sampel Kajian	39
3.5	Instrumen Kajian	41
3.6	Laporan Kajian Rintis	43
3.7	Cara Analisis Data	44
3.8	Kesimpulan	44

### **BAB 4 : DAPATAN KAJIAN**

4.0	Pendahuluan	46
4.1	Latar Belakang Responden	46
4.1.1	Maklumat Demografi	46
4.1.2	Maklumat Pekerjaan	48
4.2	Maklumat Ukuran-Ukuran Etika Kerja	49
4.3	Tahap Etika Kerja	50
4.4	Hubungan Antara Pembolehkan Demografi Dan Etika Kerja	51
4.4.1	Jantina	52

4.4.2	Umur	54
4.4.3	Status Perkahwinan	58
4.4.4	Taraf Pendidikan	61
4.5	Hubungan Antara Pembolehubah Pekerjaan Dan Etika Kerja	66
4.5.1	Kategori Jawatan	67
4.5.2	Gaji	69
4.5.3	Tempoh Perkhidmatan	77
4.6	Kesimpulan	85

## **BAB 5 : PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN**

5.0	Pendahuluan	86
5.1	Perbincangan	86
5.1.1	Jantina dan Etika Kerja	86
5.1.2	Umur dan Etika Kerja	88
5.1.3	Status Perkahwinan dan Etika Kerja	90
5.1.4	Taraf Pendidikan dan Etika Kerja	90
5.1.5	Kategori Jawatan dan Etika Kerja	91
5.1.6	Gaji dan Etika Kerja	92
5.1.7	Tempoh Perkhidmatan dan Etika Kerja	93
5.2	Cadangan	95
5.2.1	Tahap Etika Kerja	95
5.2.2	Aspek Demografi	96
5.2.3	Aspek Pekerjaan	98
5.3	Kajian Masa Depan	101
5.4	Kesimpulan	102

<b>Rujukan</b>	103
<b>Lampiran A: Surat Memohon Kebenaran Menjalankan Kajian</b>	112
<b>Lampiran B: Surat Daripada MECD Memberi Kebenaran</b>	113
<b>Lampiran C: Borang Soal Selidik Etika Kerja</b>	114
<b>Lampiran D: Analisis Kebolehpercayaan Instrumen</b>	125
D.0 Analisis Kebolehpercayaan Bagi Keseluruhan EKT 12	125
D.1 Analisis Kebolehpercayaan Bagi Menghargai Masa	128
D.2 Analisis Kebolehpercayaan Bagi Ketekunaan Membawa Kejayaan	128
D.3 Analisis Kebolehpercayaan Bagi Keseronokan Bekerja	129
D.4 Analisis Kebolehpercayaan Bagi Kemuliaan Kesederhanaan	129
D.5 Analisis Kebolehpercayaan Bagi Ketinggian Peribadi	130
D.6 Analisis Kebolehpercayaan Bagi Kekuatan Sifat Baik Hati	130
D.7 Analisis Kebolehpercayaan Bagi Pengaruh Teladan	131
D.8 Analisis Kebolehpercayaan Bagi Kewajipan Menjalankan Tugas	131
D.9 Analisis Kebolehpercayaan Bagi Kebijaksanaan Berhemat	132
D.10 Analisis Kebolehpercayaan Bagi Keutamaan Kesabaran	132
D.11 Analisis Kebolehpercayaan Bagi Peningkatan Bakat	133
D.12 Analisis Kebolehpercayaan Bagi Nikmat Mencipta	133

## SENARAI JADUAL

### Muka Surat

Jadual 3.1:	Populasi Mengikut Kategori Jawatan Dan Jantina	39
Jadual 3.2:	Sampel Mengikut Kategori Jawatan Dan Jantina	40
Jadual 3.3:	Soal Selidik – Item-Item Positif Dan Item-Item Negatif Mengikut Tonggak Dalam EKT 12	42
Jadual 3.4:	Nilai Skor Skala Likert	43
Jadual 3.5:	Nilai Cronbach Alpha Bagi Setiap Tonggak EKT 12 Dalam Kajian Mahmood Nazar	43
Jadual 4.1:	Pecahan Responden Mengikut Faktor Demografi	47
Jadual 4.2:	Pecahan Responden Mengikut Faktor Pekerjaan	48
Jadual 4.3:	Nilai Cronbach Alpha Setiap Tonggak EKT 12 Dalam Kajian Ini	49
Jadual 4.4:	Maklumat Etika Kerja Pekerja MECD	50
Jadual 4.5:	Min Skor dan Sisihan Piawai Setiap Tonggak Dalam EKT 12 Bagi Keseluruhan Pekerja	51
Jadual 4.6:	Perbezaan Setiap Tonggak Dalam EKT 12 Berdasarkan Jantina	53
Jadual 4.7:	Perbezaan Setiap Tonggak Dalam EKT 12 Berdasarkan Umur	55
Jadual 4.8:	Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Menghargai Masa Bagi Umur	57
Jadual 4.9:	Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Ketinggian Peribadi Bagi Umur	58
Jadual 4.10:	Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Pengaruh Teladan Bagi Umur	58
Jadual 4.11:	Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Nikmat Mencipta Bagi Umur	58
Jadual 4.12:	Perbezaan Setiap Tonggak Dalam EKT 12 Berdasarkan Status Perkahwinan	60

Jadual 4.13: Perbezaan Setiap Tonggak Dalam EKT 12 Berdasarkan Taraf Pendidikan	62
Jadual 4.14: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Menghargai Masa Bagi Taraf Pendidikan	64
Jadual 4.15: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Ketekunan Membawa Kejayaan Bagi Taraf Pendidikan	64
Jadual 4.16: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Keseronokan Bekerja Bagi Taraf Pendidikan	65
Jadual 4.17: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Kemuliaan Kesederhanaan Bagi Taraf Pendidikan	65
Jadual 4.18: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Kewajipan Menjalankan Tugas Bagi Taraf Pendidikan	65
Jadual 4.19: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Kemuliaan Kesederhanaan Bagi Taraf Pendidikan	66
Jadual 4.20: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Nikmat Mencipta Bagi Taraf Pendidikan	66
Jadual 4.21: Perbezaan Setiap Tonggak Dalam EKT 12 Berdasarkan Kategori Jawatan	68
Jadual 4.22: Perbezaan Setiap Tonggak Dalam EKT 12 Berdasarkan Gaji	70
Jadual 4.23: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Menghargai Masa Bagi Gaji	73
Jadual 4.24: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Ketekunan Membawa Kejayaan Bagi Gaji	73
Jadual 4.25: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Keseronokan Bekerja Bagi Gaji	74
Jadual 4.26: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Kemuliaan Kesederhanaan Bagi Gaji	74
Jadual 4.27: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Ketinggian Peribadi Bagi Gaji	74
Jadual 4.28: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Kekuatan Sifat Baik Hati Bagi Gaji	75
Jadual 4.29: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Pengaruh Teladan Bagi Gaji	75

Jadual 4.30: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Kewajipan Menjalankan Tugas Bagi Gaji	75
Jadual 4.31: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Kebijaksanaan Berhemat Bagi Gaji	76
Jadual 4.32: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Keutamaan Kesabaran Bagi Gaji	76
Jadual 4.33: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Peningkatan Bakat Bagi Gaji	76
Jadual 4.34: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Nikmat Mencipta Bagi Gaji	77
Jadual 4.35: Perbezaan Setiap Tonggak Dalam EKT 12 Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	78
Jadual 4.36: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Menghargai Masa Bagi Tempoh Perkhidmatan	82
Jadual 4.37: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Ketekunan Membawa Kejayaan Bagi Tempoh Perkhidmatan	82
Jadual 4.38: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Kemuliaan Kesederhanaan Bagi Tempoh Perkhidmatan	82
Jadual 4.39: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Ketinggian Peribadi Bagi Tempoh Perkhidmatan	83
Jadual 4.40: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Kekuatan Sifat Baik Hati Bagi Tempoh Perkhidmatan	83
Jadual 4.41: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Pengaruh Teladan Bagi Tempoh Perkhidmatan	83
Jadual 4.42: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Kewajipan Menjalankan Tugas Bagi Tempoh Perkhidmatan	84
Jadual 4.43: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Kebijaksanaan Berhemat Bagi Tempoh Perkhidmatan	84
Jadual 4.44: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Keutamaan Kesabaran Bagi Tempoh Perkhidmatan	84
Jadual 4.45: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Peningkatan Bakat Bagi Tempoh Perkhidmatan	85
Jadual 4.46: Ujian Tukey HSD Untuk Tonggak Nikmat Mencipta Bagi Tempoh Perkhidmatan	85

## **SENARAI RAJAH**

### **Muka Surat**

Rajah 3.1: Rangka kerja teoritikal menunjukkan hubungan antara faktor-faktor demografi dan pekerjaan dengan ciri-ciri etika kerja.

36



## **BAB 1**

### **Pengenalan**

#### **1.0 Latar Belakang Masalah**

Malaysia telah mencapai kejayaan cemerlang sebagai sebuah negara membangun dan kini sedang giat berusaha menjadi sebuah negara maju menurut acuan sendiri menjelang tahun 2020. Untuk menjadi sebuah negara dan masyarakat yang cemerlang, gemilang dan terbilang, Malaysia perlu memperkukuh dan mempertingkatkan pengurusan dan pentadbiran negara. Transformasi ke arah menjadikan masyarakat Malaysia sebuah masyarakat maju bukan sahaja diasaskan kepada kemajuan ekonomi dan teknologi semata-mata, tetapi juga perlu berasaskan kemajuan sosial, budaya, intelek dan rohani. Cabaran besar yang perlu ditanganinya dalam usaha tersebut ialah peningkatan dan pemantapan etika dan integriti yang perlu menjadi budaya masyarakat (Jawatankuasa Pelaksana Penubuhan Pelan Integriti Nasional dan Institut Integriti Malaysia [JPPPINIIM], 2004).

Kerajaan Malaysia sangat komited kepada usaha pembangunan negara secara menyeluruh. Dasar-dasar negara yang mencakupi bidang politik, pentadbiran, ekonomi dan sosial telah diperkenal dan dilaksanakan secara menyeluruh, sistematik dan teratur. Dalam hubungan ini, Kerajaan menyedari bahawa sektor perkhidmatan

The contents of  
the thesis is for  
internal user  
only

## RUJUKAN

- Abeng, T. (1997). Business ethics in Islamic context: Perspectives of a Muslim business leader. *Business Ethics Quarterly*, 7(3), 47-54. Diperolehi 9 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Abboushi, S. (1990). Impact of individual variables on the work values of Palestinian Arabs. *International Studies of Management & Organization*, 20(3), 53-68. Diperolehi 9 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Aldag, R.J., & Brief, R.P. (1975). Some correlates of work values. *Journal of Applied Psychology*, 60(6), 757-760.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-583. Diperolehi 10 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Ali, A. (1989). A comparative study of managerial beliefs about work in the Arab states. *Advances in International Comparative Management*, 4, 95-112.
- Ali, H. (2002). *Tahap amalan etika kerja di Jabatan Imigresen Malaysia: Satu kajian di Lembah Klang*. Kertas projek penyelidikan sarjana tidak diterbitkan, Universiti Utara Malaysia, Sintok.
- Ali, A.J. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*, 126(5), 507-519. Diperolehi 9 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Ali, A.J., & Azim, A. (1995). Work ethic and loyalty in Canada. *The Journal of Social Psychology*, 135(1), 31-38. Diperolehi 10 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Ali, A.J., Falcone, T., & Azim A.A. (1995). Work ethic in the USA and Canada. *Journal of Management Development*, 14(6), 26-34. Diperolehi 1 April, 2004, daripada pangkalan data Emerald.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career style effect. *Journal of Business Research*, 26, 49-61.
- Al Qur'an dan Terjemahnya*. (2000). Medinah: Muja'mma' Al-Malik Fahd.
- Andrisani, P.J. (1978). *Work attitudes and labor market experience*. New York: Praeger.
- Andrisani, P.J. & Parnes, H.S. (1983). Commitment to the work ethic and success in the labor market: A review of research findings. In J. Barbash, R.J. Lampman, S.A. Levitan, & G. Tyler (Eds.), *The work ethic – A critical analysis* (pp. 87-100). Madison, WI: Industrial Relations Research Association.

- Ashkanasy, N.M., Falkus, S., & Callan, V.J. (2000). Predictors of ethical code use and ethical tolerance in the public sector. *Journal of Business Ethics*, 25(3), 237-245
- Ball, D., & McCulloch, W. (1985). *International business*. Plano, TX: Business Publications.
- Barbash, J. (1983). Which work ethic? In J. Barbash, R.J. Lampman, S.A. Levitan, & G. Tyler (Eds.), *The work ethic – A critical analysis* (pp. 231-261). Madison, WI: Industrial Relations Research Association.
- Beutell, N.J., & Brenner, O.C. (1986). Sex differences in work values. *Journal of Vocational Behavior*, 28(1), 29-41.
- Bhagat, R.S. (1979). Black-White ethnic differences in identification with the work ethic: Some implications for organizational integration. *Academy of Management Review*, 4(3), 381-391. Diperolehi 11 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Blood, M.R. (1969). Work values and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 53(6), 456-459.
- Brown, K.M. (1994). Using role play to integrate ethics into the business curriculum: A financial management example. *Journal of Business Ethics*, 13, 105-110.
- Brown, M.A. (1976). Values – A necessary but neglected ingredient of motivation on the job. *Academy of Management Review*, 1(4), 15-23. Diperolehi 6 Jun, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Buchholz, R.A. (1977). The belief structure of managers relative to work concepts measured by a factor analytic model. *Personnel Psychology*, 30(4), 567-587. Diperolehi 11 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Buchholz, R.A. (1978). An empirical study of contemporary beliefs about work in the American society. *Journal of Applied Psychology*, 63(2), 219-227.
- Bush, R. (1982). *Five relations of Confucius's teaching*. USA.: Time Life Publication.
- Callan, V.J. (1992). Predicting ethical values and training needs in ethics. *Journal of Business Ethics*, 11(10), 761-769.
- Carroll, A.B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, October, 497-505.
- Cherrington, D.J. (1977). The values of younger workers. *Business Horizons*, 1977, 20(6), 18-30.
- Cherrington, D.J. (1980). *The work ethic: Working values and values that work*. New York, NY: Amacom.

- Cherrington, D.J., Conde, S.J., & England, J.L. (1979). Age and work values. *Academy of Management Journal*, 22(3), 617-623. Diperolehi 9 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Chusmir, L.H., & Parker, B. (1991). Gender and situational differences in managers' values: A look at work and home lives. *Journal of Business Research*, 23(14), 325-335.
- Colby, A. (1987). *The measurement of moral judgement*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Cumming, E., & Henry, W.E. (1961). Growing old: *The process of disengagement*. New York: Basic Books.
- Congleton, R. (1991). The economic role of a work ethic. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 15(3), 365-385.
- Dipboye, W.J. & Anderson, W.F. (1959). The ordering of occupational values by high school freshman and seniors. *Personnel and Guidance Journal*, 38, 121-124.
- Dukerich, J.M., Nichols, M.L., Elm, D.R., & Volrath, D.A. (1990). Moral reasoning in groups: Leaders make a difference. *Human Relations*, 43(5), 473-493.
- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R., & Beck, I.M. (1991). The structure of work values: A cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 21-38.
- Embse, T.J. Von der, & Wagley, R.A. (1988). Managerial ethics: Hard decisions on soft criteria. *SAM Advanced Management Journal*, Winter, 6.
- Fodor, G. (1990). Attitudes anchor harbor sales. *Industrial Distribution*, 79(6), 20-24.
- Frick, H.L. (1995). The relationships of national culture, gender and occupation to the work values of employees of an international organization. *Journal of International Business Studies*, 26(3), 673. Diperolehi 6 Jun, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Furnham, A. (1982). The Protestant work ethic and attitudes toward unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 55, 277-286. Diperolehi 10 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Furnham, A. (1984). The Protestant work ethic: A review of the psychological literature. *European Journal of Social Psychology*, 14, 87-104. Diperolehi 10 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Furnham, A. (1991). The Protestant work ethic in Barbados. *Journal of Social Psychology*, 131, 29-43. Diperolehi 10 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.

- Furnham, A., & Bland, K. (1983). The Protestant work ethic and conservatism. *Personality and Individual Differences*, 4(2), 205-206. Diperolehi 10 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Furnham, A., & Muhiudeen, C. (1984). The Protestant work ethic in Britain and Malaysia. *Journal of Social Psychology*, 122(2), 157-161. Diperolehi 10 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Furnham, A., & Rajamanickam, R. (1992). The Protestant work ethic and just world beliefs in Great Britain and India. *International Journal of Psychology*, 27(6), 401-416. Diperolehi 11 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Goodale, J.G. (1973). Effects of personal background and training on work values of the hard-core unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 57(1), 1-9.
- Hersey, P., Blanchard, K.H., & Johnson, D.E. (1996). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hodgkinson, C. (1970). Organizational influence on value system. *Educational Administration Quarterly*, 7, 46-55. Diperolehi 9 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Holland, J.L. (1979). *Making vocational choices*. New York: Basic Books.
- INTAN. (1991). *Nilai dan etika dalam perkhidmatan awam*. Kuala Lumpur: INTAN.
- INTAN. (2003). *Tonggak dua belas: Penerapan nilai, norma dan etika perkhidmatan*. Kuala Lumpur: INTAN.
- Ismail, J., & Zuraida, I. (1994). The understanding and implementation of values education: Perceptions of student teachers. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan*, 13, 86-98.
- Iwati, M.S. (2000). *Amalan kerja beretika di sektor awam: Kajian ke atas Jabatan Perkhidmatan Harta, Kementerian Kewangan Malaysia*. Kertas projek penyelidikan sarjana tidak diterbitkan, Universiti Utara Malaysia, Sintok.
- JPPPINIIM. (2004). *Pelan Integriti Nasional*. Putrajaya: Pengarang.
- Jones, H.B. Jr (1997). The Protestant ethic: Weber's model and the empirical literature. *Human Relations*, 50(7), 757-778.
- Kamus Dewan* (Edisi Ketiga). (1997). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kearney, R.P. (1991). *The warrior worker: The challenge of the Korean way of working*. New York: Henry Holt and Company.

- Kelly, S.W., Ferrell, O.C., & Skinner, S.K. (1990). Ethical behavior among marketing professional. *Journal of Business Ethics*, 9, 681-688.
- Keogh, J. (Ed.). (1988). *Corporate ethics: A prime business asset*. New York: The Business Roundtable.
- Khazanchi, D. (1995). Unethical behavior in information systems: The gender factor. *Journal of Business Ethics*, 14(9), 741-749.
- Kidron, A. (1978). Work values and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 21(2), 239-247. Diperolehi 9 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Kidwell, J.M., Stevens, R.E., & Bethke, A.L. (1987). Differences in ethical perceptions between male and female managers: Myth or reality?. *Journal of Business Ethics*, 6(6), 489-493.
- Knott, T.L., Lopez, T.B., & Mesak, H.I. (2000). Ethical judgments of college students: An empirical analysis. *Journal of Education for Business*, 75(3), 158-164. Diperolehi 8 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Levinson, D.J. (1978). *The season of a man's life*. New York: Ballantine Books.
- Ma, L.C. (1986). The Protestant ethic among Taiwanese college students. *Journal of Psychology*, 120(3), 219-224. Diperolehi 11 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Ma, L.C., & Smith, K.B. (1992). Social correlates of Confucian ethics in Taiwan. *Journal of Social Psychology*, 132(5), 655-659. Diperolehi 11 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- MacDonald, A.P. (1972). More on the Protestant ethic. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 39(1), 116-122.
- Mahmood Nazar, M. (1994). Pengukuran dan penilaian tingkah laku etika kerja di Malaysia: Pelaksanaan dan masalah. *Jurnal Parlimen Malaysia*, 11(5), 17-23.
- Mahmood Nazar, M., Sabitha, M., Rashidah A., & Samihah, K. (1997). *Etika kerja di kalangan kakitangan sektor awam*. Laporan penyelidikan IRPA 1995-1997 tidak diterbitkan, Universiti Utara Malaysia, Sintok.
- Mankoff, A.W. (1974). Values – not attitudes – are the real key to motivation. *Management Review*, 63(12), 23-29. Diperolehi 8 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Mannheim, B. (1993). Gender and the effects of demographic, status, and work values on work centrality. *Work and Occupations*, 20(1), 3-22.

- Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. (1990). A review and meta analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194. Diperolehi 12 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Mazni, M. (1996). *Komitmen terhadap organisasi di kalangan pekerja kilang elektronik: Analisis di negeri Kedah*. Kertas projek penyelidikan sarjana tidak diterbitkan, Universiti Utara Malaysia, Sintok.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York, NY: Free Press.
- McEnrue, M.P. (1988). Length of experience and the performance of managers in the establishment phase of their careers. *Academy of Management Journal*, 31(1), 175-185. Diperolehi 11 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- McNichols, C.W., & Zimmerer, T.W. (1985). Situational ethics: An empirical study of differentiators of student attitudes. *Journal of Business Ethics*, 4(3), 175-180.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Mirels, H., & Garrett, J. (1971). Protestant ethic as a personality variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36(1), 40-44.
- Mohaz, C. (1986). Gender differences in work satisfaction, work related rewards and values and the determinants of work satisfaction. *Human Relation*, 39, 359-378.
- Mohd Hata, S. (2001). *Amalan etika kerja dalam perkhidmatan awam Malaysia: Satu kajian ke atas Kementerian Belia dan Sukan Malaysia*. Kertas projek penyelidikan sarjana tidak diterbitkan, Universiti Utara Malaysia, Sintok.
- Morris, M.H., Marks, A.S., Allen, J.A., & Peery, N.S. (1996). Modelling ethical attitudes and behaviors under conditions of environmental turbulence: The case of South Africa. *Journal of Business Ethics*, 15(10), 1119-1130.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Niles, F.S. (1994). The work ethic in Australia and Sri Lanka. *Journal of Social Psychology*, 134(1), 55-60. Diperolehi 9 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Murphy, P.E. (1998). *Eighty exemplary ethics statements*. Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press.



- Murray, M., & Attkinson, T. (1981). Gender differences in correlates of job satisfaction. *Canadian Journal of Behavioral Sciences*, 13, 44-52.
- Mustafa, D. (1996). *Etika pengurusan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors.
- Oliver, N. (1990). Work reward, work values, and organizational commitment in an employee owned firm: Evidence from the UK. *Human Relations*, 43(6), 513-526.
- Oxford Advanced Learner's Dictionary* (5th Ed.). (1995). Oxford: Oxford University Press.
- Pejabat Perdana Menteri. (2004). *Ucapan YAB Perdana Menteri Malaysia di Majlis Perdana Kelima Perkhidmatan Awam di Institut Tadbiran Awam Negara Bukit Kiara*. Diperolehi 18 Februari, 2004, daripada <http://www.miti.gov.my/ucapanpm-5inisiatif2004a.html>.
- Puffer, S.M., & McCarthy, D.J. (1999). Russian managers' belief about work: Beyond the stereotypes. *Journal of World Business*, 32(3), 258-277. Diperolehi 9 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Putti, J.M., Aryee, S., & Liang, T.K. (1989). Work values and organizational commitment: A study in the Asian context. *Human Relations*, 42(3), 275-288.
- Randall, D.M., & Cote, J.A. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupations*, 18(2), 194-211.
- Reichel, A., Neumann, Y., & Pizam, A. (1981). The work values and motivational profiles of vocational, collegiate, nonconformist, and academic students. *Research in Higher Education*, 14(3), 187-199.
- Robbins, R.S. (1991). *Organizational behavior: Concepts, controversies and applications* (5th ed.). Engelwood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Rueger, D., & King, E.W. (1992). A study of the effect of age and gender upon student business ethics. *Journal of Business Ethics*, 11(3), 179-186.
- Schminke, M., & Ambrose, M.L. (1997). Asymetric perceptions of ethical frameworks of men and women in business and non-business settings. *Journal of Business Ethics*, 16, 719-729. Diperolehi 11 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill building approach* (4th ed.). New York: John Wiley.
- Shukri, Y. (2002). *Amalan kerja beretika dalam perkhidmatan awam: Satu kajian di Jabatan Polis DiRaja Malaysia*. Kertas projek penyelidikan sarjana tidak diterbitkan, Universiti Utara Malaysia, Sintok.

- Shukri, A., & Razali, M.Z. (2001). *Adab & etika kerja dalam organisasi*. Sintok: Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Stead, W.E, Worrell, D.L., Spalding, J.B, & Stead, J.G. (1987). Unethical decisions: Socially learned behaviors. *Journal of Social Behavior and Personality*, 2(1), 105-115.
- Stones, C.R., & Philbrick, J.L. (1992). Work attitudes among a sample of black South African students. *Journal of Social Psychology*, 132(2), 281-285. Diperolehi 8 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Tang, T.L.P. (1989). Effects of work ethic and task labels on task preference. *Journal of Psychology*, 123(5), 429-438. Diperolehi 9 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Tang, T.L.P., & Tzeng, J.Y. (1992). Demographic correlates of the Protestant work ethic. *Journal of Psychology Interdisciplines & Applied*, 126(2), 163-171. Diperolehi 9 Julai, 2004, daripada pangkalan data EBSCO.
- Terpstra, V. (1978). *The cultural environment of international business*. Cincinnati, OH: South-Western Publication.
- Trevino, L.K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*, July, 601-617.
- Trevino, L.K. (1992). Moral reasoning and business ethics: Implications for research, education and management. *Journal of Business Ethics*, 4, 445-459.
- Weber, M. (1958). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*. New York, NY: Charles Scribner's Sons.
- Wayne, F.S. (1989). An instrument to measure adherence to the Protestant ethic and contemporary work values. *Journal of Business Ethics*, 8(10), 793-804.
- Wijting, J.P., Arnold, C.R. & Conrad, K.A. (1978). Generational differences in work values between parents and children and between boys and girls across grade levels 6, 9, 10 and 12. *Journal of Vocational Behavior*, 12(2), 245-260.
- Wollack, S., Goodale, J.G., Wijting, J.P., & Smith, P.C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55(4), 331-338.
- Yamamoto, S. (1992). *The spirit of Japanese capitalism and selected essays*. Tokyo: PHP Institute.
- Yavas, U., Luqmani, M., & Quraeshi, Z. (1990). Organizational commitment, job satisfaction, work values: Saudi and expatriate managers. *Leadership and Organization Development Journal*, 11(7), 3-10.

- Yousef, D.A. (2001). Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context [Versi elektronik]. *Personnel Review*, 30 (2), 152-169. Diperolehi 1 April, 2004, daripada pangkalan data Emerald.
- Zazuli, J. (2000). *Satu kajian mengenai amalan etika perkhidmatan di Jabatan Kastam dan Eksais DiRaja Selangor*. Kertas projek penyelidikan sarjana tidak diterbitkan, Universiti Utara Malaysia, Sintok.